

10. L'indemnisation des jours fériés

Les fêtes suivantes constituent des jours fériés :

(C. trav., art. L. 3133-1)

- 1^{er} janvier (jour de l'an) ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai (fête du Travail) ;
- 8 mai (armistice de 1945) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- 11 novembre ;
- Noël (25 décembre).

A. ► Le chômage des jours fériés

1) Jeunes travailleurs et apprentis

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés.

(C. trav., art. L. 3164-6)

De même, les apprentis ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître d'apprentissage, à aucun travail les jours fériés.

2) Le cas particulier du 1^{er} Mai

Aux termes du Code du travail, le 1^{er} Mai est un jour obligatoirement chômé.

(C. trav., art. L. 3133-4)

A titre dérogatoire, les établissements et services qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le service, sont toutefois autorisés à travailler.

(C. trav., art. L. 3133-6)

3) Les autres jours fériés

Sur le plan légal, le chômage des autres jours fériés n'est pas obligatoire. Dans la pratique, le chômage des fêtes légales est fréquent.

B. ► La récupération des jours fériés

Il est interdit de récupérer les heures de travail perdues du fait d'un jour férié.

(C. trav., art. L. 3133-2)

CCN des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, art. V-114.

CCN des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, art. 5.3.

A l'inverse, il est possible de récupérer les heures de travail perdues du fait d'un pont.

C. ► Jours fériés et RTT

Les jours de repos acquis par le salarié au titre d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié (Cass. soc., 11 juillet 2007). L'entreprise doit maintenir une séparation nette entre les jours de RTT et les jours de repos acquis au titre des jours fériés chômés, qui sont étrangers à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

D. ► L'indemnisation des jours fériés : les ouvriers

Le chômage de la journée du 1^{er} mai ne peut être un motif de réduction de la rémunération. Les salariés peuvent donc prétendre au maintien de leur salaire de base et de tous les éléments qui ont la nature d'un complément de salaire, sans condition particulière.
(C. trav., art. L. 3133-5).

L'indemnisation des autres jours fériés obéit pour partie aux mêmes règles que celles qui régissent le paiement du 1^{er} mai.

Les salariés doivent toutefois remplir deux conditions (qui ne sont pas exigées pour le 1^{er} mai) pour prétendre du paiement du jour férié.

Article V. 111 de la CCN des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990.

• Les conditions ouvrant droit au paiement des jours fériés

Article V. 111 de la CCN des ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990.

→ La règle du travail avant et après le jour férié

Pour prétendre à l'indemnisation du jour férié, l'ouvrier doit avoir accompli à la fois le dernier jour précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié. Sont pris en compte les jours où l'entreprise travaille.

Toutefois, en cas d'autorisation individuelle d'absence, la condition de présence la veille ou le lendemain du jour férié est neutralisée. En cas de pont, la condition de présence s'apprécie le dernier jour ouvré précédant le pont ou le premier jour ouvré suivant le pont.

Exemple :

*lundi : jour du pont,
mardi : jour férié.*

Dans ce cas, la condition de présence la veille du jour férié s'apprécie le vendredi, dernier jour ouvré précédant le jour férié.

En outre, pour apprécier la condition de présence, l'employeur ne doit pas tenir compte d'une absence pour maladie (professionnelle ou non) ou accident du travail se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié ou commençant la première journée de travail suivant le jour férié.

→ La règle des 200 heures

Pour bénéficier du paiement du jour férié, l'ouvrier doit justifier avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises du BTP, au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié.

Des dérogations sont admises en faveur de certaines catégories de salariés :

- *victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles*

Pour évaluer le seuil de 200 heures, les périodes d'arrêt consécutives à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont prises en compte. En revanche, les périodes d'arrêt pour maladie simple ne sont pas retenues.

- *stagiaires des centres FPA*

Le temps passé dans un centre FPA dans les deux mois précédant le jour férié est retenu dans certaines limites :

- Jusqu'à concurrence de 200 heures pour les stages d'une durée de 6 mois,
- 100 heures pour les jeunes ayant accompli un minimum de trois mois de stage.

- *ouvriers mis en chômage-intempéries.*

Les heures d'intempéries sont prises en compte pour le calcul des 200 heures.

- *ouvriers en congés payés.*

Les périodes de congés payés assimilées à du travail effectif entrent dans le seuil des 200 heures.

• Les modalités de paiement des jours fériés non travaillés

→ Le jour férié tombe un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise

Dans ce cas, les heures chômées du fait du jour férié ne doivent pas être déduites du salaire mensuel si les ouvriers remplissent les conditions ci-dessus (à défaut, elles doivent bien entendu être déduites du salaire mensuel). Le cas échéant, une indemnité doit être versée aux ouvriers pour compenser les heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées et qui n'ont pu l'être en raison du jour férié.

Les heures chômées du fait d'un jour férié sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Article IV 22 de la CCN des ouvriers du Bâtiment.

- *Cas particuliers*

Si le jour férié est situé dans une période de chômage-intempéries, il doit être indemnisé sur la base de l'horaire collectif et non comme une journée de chômage-intempéries.

Si le jour férié est situé dans une période d'arrêt pour maladie, il est indemnisé en maladie et non comme un jour férié.

→ Le jour férié tombe un jour qui n'aurait pas été normalement travaillé

Rien ne doit être retranché du salaire mensuel ni ajouté à celui-ci, il n'y a en effet aucune perte de salaire pour l'ouvrier du fait du chômage du jour férié.

• Les modalités de paiement des jours fériés travaillés

En plus du salaire dû au titre de la journée travaillée, l'ouvrier perçoit une indemnité égale à ce salaire. Le salaire retenu pour le calcul de cette indemnité complémentaire comprend tous les éléments de la rémunération, notamment les différentes primes inhérentes à la nature du travail.

Social Bâtiment

Gagnez du temps et simplifiez-vous la gestion de vos salariés avec la référence du secteur depuis plus de 35 ans



Le guide

Un véritable mode d'emploi pour vous simplifier la gestion du personnel

Depuis plus de 35 ans, le guide Social Bâtiment bénéficie d'un savoir-faire unique. Il traite de tous les sujets relatifs à la gestion sociale dans le Bâtiment. Il fait référence aux dispositions générales du Code du travail, du Code de la Sécurité sociale, s'appuie sur des cas de jurisprudence et intègre toutes les spécificités des conventions collectives nationales du bâtiment. Grâce aux commentaires, aux explications, au langage simple utilisé, aux formulaires et à l'index de 4.700 mots-clés, vous gérez facilement tous vos salariés.



• Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 12 mises à jour par an directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés.



• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.430 pages. Index de 4.700 mots-clés.

@ Vos conventions collectives

Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives de votre choix en intégralité et à jour parmi les 390 disponibles.

@ Les salaires minimaux

Retrouvez les salaires minimaux, les valeurs de point, les indemnités de repas et de petits déplacements pour les ouvriers, les ETAM et les cadres. Chaque accord est détaillé par région ou département en précisant la date d'application. Les chiffres à jour sont disponibles à tout moment pour ne pas faire d'erreur.

@ Les modèles personnalisables

Retrouvez tous les modèles directement personnalisables et imprimables.

Les lettres d'actualité "Batisocial actualités"

Chaque mois tous les chiffres clés et l'actualité du Bâtiment

Retrouvez dans "Batisocial actualités" les salaires minimaux et indemnités par région, l'actualité sociale, des témoignages de professionnels, les derniers textes de jurisprudence...



• 10 lettres d'actualité par an. 16 pages.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.



• Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes...), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

Vos avantages

- Appliquez facilement la réglementation sociale du bâtiment : vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur et de données actualisées
- Accédez rapidement à vos informations : finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- Répondez simplement aux questions de vos salariés : grâce au langage clair, les explications sont accessibles à tous

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne



SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- 1 Conclusion de la relation de travail
- 2 Exécution du contrat de travail
- 3 Les suspensions du contrat de travail
- 4 Montant et paiement de la rémunération
- 5 La rupture du contrat de travail
- 6 Assiette des cotisations dans le Bâtiment - Cotisations sur salaire - Exonérations de cotisations et aides à l'embauche
- 7 La santé et la sécurité au travail
- 8 Les relations avec les organismes sociaux - Les voies de recours contre leurs décisions
- 9 Contrôle du travail
- 10 Le régime de protection sociale des professions indépendantes

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Vos conventions collectives	@	@
Les salaires minimaux	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les lettres d'actualité « Batisocial actualités »	@	@
Le Code du travail	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	305 € HT	262 € HT
Référence	BP0E	BP0W

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 22 € HT/mois.



TISSOT
éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Social Bâtiment

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Total € HT	Total € TTC
☐ Offre DUO Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Batisocial Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0E	305	7,50	312,50	351,19
☐ Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0W	262	—	262	313,35

Votre mode de paiement :

- ☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale* :	Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle
Nom* :	Prénom* :
E-mail* :	Fonction* :
Adresse de facturation* :	
Code postal* :	Ville* :
Adresse de livraison (si différente) :	
Code postal :	Ville :
Tél.* :	Fax :
Effectif :	N° SIRET :
Code N.A.F. :	
Commentaires :	
.....	

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2009. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service
Relation Clientèle est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
relation.clientele@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr